ISSN: 2685-9092 (Online) Vol. 5 No. 2 (November 2023) PSΨCHO Holistic

The Effect of Job Insecurity on Employee Wellbeing in Karawang Factory Employees During the Covid-19 Pandemic

Fuza Choerun Nisa[1], Endah Andriani Pratiwi[1]

[1]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani

Email: endah.andriani@lecture.anjani.ac.id

ABSTRACT

In 2019 an outbreak of Covid-19 appeared in Indonesia, causing several companies in various cities, including the city of Karawang, to carry out several terminations of employment to several employees to save the company from bankruptcy and keep the company running as usual. However, doing this layoff makes several employees feel worried about the fate of their future work or can be referred to as job insecurity, when employees feel that their job insecurity is working under pressure, and it makes them not prosperous at work. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity on employee wellbeing in Karawang factory employees during the Covid-19 pandemic. The research was conducted using a quantitative method with an inductive approach. The sampling method used accidental sampling technique and obtained a sample of 100 employees who had worked at least 1 year during the Covid-19 pandemic in Karawang. The data obtained were processed using SPSS and using a simple linear regression test. The results of this study show that there is an effect of job insecurity on employee wellbeing of 40% for factory employees in Karawang during the Covid-19 pandemic. Job insecurity category is high at 65% and employee wellbeing is low at 85%.

Keywords: covid-19, employee wellbeing, job insecurity

PENDAHULUAN

Datangnya wabah Covid-19 membuat sebagian perusahaan mengharuskan karyawannya untuk dirumahkan atau melakukan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan mereka. Pada bulan Juli 2020 Pemerintah Daerah Karawang mencatat bahwa terdapat sejumlah karyawan yang terkena PHK yaitu sebanyak 1276 orang dan 50 ribu orang dirumahkan dan digaji hanya 50%. Begitu pula pada bulan September 2020, banyak karyawan pabrik yang berdemo di kawasan KIIC karena perusahaan telah memberhentikan 300 karyawan. Dengan diberlakukannya sistem PHK pada sebagian karyawan membuat para karyawan yang masih bertahan merasa khawatir dan gelisah akan kelangsungan pekerjaan mereka dimasa yang akan datang, bahkan mereka juga merasa takut jika akan mendapat giliran untuk di PHK. Tak hanya itu, kekhawatiran mereka pun bertambah dengan susahnya mendapatkan pekerjaan dimasa pandemi Covid-19 ini. Situasi ini memunculkan perasaan tidak nyaman, khawatir dan bisa saja dapat memuncul perasaan stres, takut akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) dan pada akhirnya dapat menurunnya produktivitas karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan pada tanggal 31 Oktober dan 27 November 2020, mereka menyatakan bahwa dengan adanya wabah Covid-19 membuat kesejahteraan mereka menurun sebab mereka merasa cemas, khawatir dan tertekan bahkan membuat karyawan tersebut tidak bersemangat dalam bekerja. Banyak di antara mereka merasa bahwa beban tugas dan tuntutan semakin tinggi, tetapi gaji tidak kunjung meningkat bahkan cenderung menurun. Selain itu, banyak karyawan yang merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dalam aktivitasnya bekerja pada masa Covid-19. Situasi ini sebenarnya tidak hanya dihayati oleh karyawan pabrik, hanya saja memang kondisi yang memperparah adalah terjadinya gelombang PHK besar-besaran yang dilakukan oleh pabrik-pabrik dan hal ini menjadi isu nasional karena dampak Covid-19 yang menyerang sektor industri.

Adanya *job insecurity* dapat mempengaruhi *employee wellbeing* pada karyawan. *Job insecurity* dapat mengakibatkan kondisi emosional yang tidak menyenangkan, di mana karyawan merasa tidak nyaman, tegang, gelisah, tidak tenang, waswas, dan bingung. Kondisi seperti ini dapat berdampak pada *employee wellbeing* dan karyawan merasa tidak nyaman serta tidak bersemangat saat bekerja. Kondisi ini sesuai dengan teori dari De Witte (2005) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa cemas akan berpikiran

negatif tentang pekerjaan mereka di masa depan dan hal itu dapat membuat kesejahteraan karyawan menurun. Tingginya *job insecurity* karyawan akan membuat rasa gelisah, terancam dan rasa tidak aman. Hal ini karena adanya potensi perubahan yang berpengaruh pada kondisi kerja, hubungan dan balas jasa yang diterima dari organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Suciati et al., 2015). Karyawan dengan *job insecurity* akan membuat kesejahteraannya menjadi menurun, hal ini dikarenakan adanya rasa tidak aman, gelisah, dan khawatir. Kondisi ini tentu dapat menurunkan semangat para karyawan untuk bekerja dan dapat membuat produktivitas perusahaan semakin menurun. Menurut Van Vuuren (dalam De Witte, 2005), *job insecurity* ini dapat menurunkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Adanya dampak negatif terhadap pekerjaan, juga membuat seorang karyawan tidak puas dalam hidupnya (De Witte, 2005). Hal ini dinyatakan juga oleh Meyer (dalam Thomas & Hersen, 2002) yang menjelaskan bahwa dampak negatif dari pengurangan jumlah karyawan adalah berkurangnya komitmen organisasi karyawan yang masih ada, menurunnya kesejahteraan karena karyawan merasa khawatir kehilangan pekerjaan, dan membuat karyawan merasa tidak nyaman hingga membuat produktivitas pekerjaan pun menurun.

De Witte (2005) mengatakan bahwa karyawan yang cemas akan berpikiran negatif tentang pekerjaan mereka di masa depan dan hal itu dapat juga membuat karyawan merasa kesejahteraannya menurun. Rizky dan Sadida (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *employee wellbeing* pada karyawan di perusahaan yang menerapkan PHK. Dengan teknik *accidental sampling* dan responden sejumlah 95, terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing* dengan nilai r = -0,60. Artinya semakin merasa *job insecurity* maka semakin rendah *employee wellbeing* karyawan tersebut. Berdasarkan *literature review* dan fenomena yang ditemukan dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dari wabah Covid-19. Sedangkan solusi perusahaan untuk menstabilkan kondisi perusahaan adalah dengan mengeluarkan sistem PHK pada karyawan yang masih tetap bekerja di mana akhirnya karyawan yang masih tetap bertahan untuk bekerja merasa terbebani dan merasa cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka dimasa depan. Kondisi ini tentu yang mengakibatkan terjadinya *job insecurity* (Thomas & Hersen, 2002). Menurut Rizky dan Sadida (2019) *job insecurity* dapat dikaitkan dengan rasa cemas yang dialami karyawan saat kehilangan pekerjaannya.

Job insecurity (De Witte, 1999) adalah kekhawatiran keseluruhan tentang kelangsungan pekerjaan di masa depan. Pienaar et al. (2013) mengatakan bahwa *job insecurity* memiliki dua komponen, yaitu *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity*. Studi yang dilakukan Huang et al. (2012) terdapat bahwa *affective job insecurity* berkaitan kuat dengan ketegangan pada psikologis seseorang, sedangkan *cognitive job insecurity* berkaitan kuat dengan komitmen dan kepuasan, serta kesejahteraan bekerja. Tak hanya dampak negatif yang dialami oleh karyawan, *job insecurity* juga membuat karyawan tidak memiliki kepuasan dan merasa tidak senang dalam kehidupannya (De Witte, 2005). Hal ini diperkuat dengan teori dari Van Vuuren (dalam De Witte, 2005) yang mengatakan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan penghayatan kesejahteraan karyawan ketika berada di tempat kerja.

Employee wellbeing (Juniper, 2010) adalah kesejahteraan yang didapatkan seseorang dari suatu pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja orang tersebut. Komponen-komponen yang berperan dalam *employee wellbeing* menurut Juniper (2010) adalah *advancement*, *facilities*, *home work interface*, *job*, *physical health*, *psychological health*, dan *relationship*. Pada *employee wellbeing*, karyawan juga memiliki peran yang sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan yang sejahtera dapat menghasilkan sebuah nilai penting bagi perusahaan karena peran maupun fungsi sebuah karyawan adalah untuk membantu memperlancar sebuah produktivitas yang ada dalam perusahaan. Jika kinerja dan produktivitas pada karyawan mengalami hambatan, maka perusahaan akan menurun juga produktivitasnya. Adanya *job insecurity* yang dapat mempengaruhi *employee wellbeing* pada karyawan dikarenakan *job insecurity* dapat mengakibatkan kondisi emosional yang tidak menyenangkan di mana karyawan seperti merasa tidak nyaman, tegang, gelisah, tidak tenang, waswas, dan bingung. Hal itu dapat berdampak pada *employee wellbeing* yang dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat saat bekerja. Hal ini diperkuat dengan teori dari De Witte (2005) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasakan cemas akan berpikiran negatif tentang pekerjaan mereka dimasa depan dan hal itu dapat juga membuat karyawan merasakan kesejahteraannya menurun.

Menurut Hellgren et al. (1999), ada studi yang menyatakan bahwa laki-laki cenderung mengalami *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh De Witte (1999) dijelaskan bahwa usia rentan mengalami *job insecurity* yaitu 35–50 tahun. De Witte (1999)

menjelaskan bahwa seseorang yang berusia 35 tahun ke bawah belum punya kemampuan ekonomi yang memadai, hal ini membuat karyawan tersebut merasa cemas jika kehilangan pekerjaannya. Selain itu, karyawan dengan usia 35 tahun ke bawah secara ekonomi cenderung ingin mandiri agar peran orang tua bisa sedikit berkurang.

Penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *employee wellbeing* menjadi kajian menarik untuk dibahas dikarenakan fenomena kecemasan untuk kehilangan pekerjaan di waktu mendatang akan dapat diprediksi terjadi sehingga mempengaruhi kondisi *employee wellbeing* pada karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Dekker dan Schaufeli (1995) yang menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki kendali untuk menghadapi situasi tidak aman, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan kesejahteraan yang buruk (misalnya, gangguan kesehatan umum). Selain itu, karyawan yang tidak aman dalam pekerjaan yang mengalami ketidakberdayaan cenderung menarik diri dari pekerjaan dan organisasi (misalnya, penurunan komitmen dan kinerja organisasi yang efektif), untuk mengurangi dampak negatif dari ketidaknyamanan pekerjaan itu sendiri atau kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan korelasional kausalitas, di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan induktif. Sebelumnya telah dilakukan uji normalitas sehingga dinyatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal yang artinya dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Pengujian normalitas menggunakan *one sample test* dari *Kolmogorov smirnov* dengan bantuan SPSS versi 25. Kemudian dilakukan uji linearitas untuk membuktikan apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi dan dalam penelitian ini menggunakan teknik ANOVA.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan *Google Form*. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pabrik yang bekerja minimal 1 tahun di masa pandemi Covid-19 di Karawang. Setelah disebar kuesioner maka diperoleh sampel sebanyak 100 responden karyawan pabrik yang telah bekerja selama 1 tahun di masa pandemi Covid-19 di Karawang.

Pada penelitian ini, jenis instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan skala *Likert* dengan kategori penilaian yaitu terdiri dari *sangat setuju*, *setuju*, *tidak setuju*, dan *sangat tidak setuju*. Alat ukur *job insecurity* yang digunakan dimodifikasi oleh peneliti dari penelitian yang dilakukan oleh Pienaar et al. (2013). Pada alat ukur ini terdiri dari 8 item dari 2 aspek yaitu *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity*. Adapun contoh item dari alat ukur ini adalah "*Saya yakin bahwa saya dapat mempertahankan pekerjaan saya saat ini dimasa pandemi Covid-19*" dan "*Saya khawatir tentang kelanjutan karier saya di masa pandemi Covid-19*". Hasil pengujian daya beda aitem diperoleh nilai dari 0,40 hingga 0,69, serta hasil estimasi realibilitas sebesar 0,70.

Skala *employee wellbeing* yang digunakan pada penelitian ini adalah alat ukur yang di modifikasi oleh peneliti dari penelitian yang berdasarkan aspek-aspek dari Juniper (2010). Pada alat ukur ini terdiri dari 28 item dan 7 aspek yaitu *advancement*, *facilities*, *home work interface*, *job*, *physical health*, *psychological health*, dan *relationship*. Adapun contoh item dari alat ukur ini adalah "*Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk membiasakan diri dengan kebijakan dan prosedur baru dimasa pandemi Covid-19*" dan "*Saya merasa kelelahan karena pola shift yang tidak menentu dimasa pandemi Covid-19*". Hasil dari pengujian daya beda aitem diperoleh nilai dari -0,09 hingga 0,74, serta hasil estimasi realibilitas sebesar 0,71.

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana, karena peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *employee wellbeing* pada karyawan pabrik di Karawang pada masa pandemi Covid-19. Peneliti juga menggunakan bantuan dari *software IBM SPSS Statistic* versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada pengolahan data dari masing-masing variabel, maka diperoleh hasil dari rincian data demografi responden pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Responden Penelitian

	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	31%
Perempuan	69	69%
Usia		
22–35 tahun	90	90%
36–51 tahun	10	10%

Berdasarkan data demografi, yang menjadi responden penelitian sebanyak 69% adalah perempuan dan 31% adalah laki-laki. Sedangkan dari rentang usia, paling banyak adalah usia 22–35 tahun yaitu 90%, dan 36–51 tahun adalah 10%. Kemudian kategori dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

	Rentang Nilai	Jumlah	Persentase
Job Insecurity			
Rendah	8–15	35	35%
Tinggi	20–32	65	65%
Employee Wellbeing			
Rendah	28–56	85	85%
Tinggi	86–112	15	15%

Dari pengolahan data maka diperoleh hasil bahwa karyawan pabrik lebih banyak memiliki *job insecurity* tinggi yaitu sebanyak 65% dan yang tergolong rendah sebanyak 35%. Hal ini sesuai dengan data awal yang mana mereka merasa khawatir dan cemas dalam memikirkan pekerjaan mereka di masa depan saat pandemi Covid-19 seperti ini. Rasa *job insecurity* menjadi semakin meningkat ketika karyawan pabrik dihadapkan pada situasi Covid-19 yang banyak mempengaruhi perusahaan ataupun pabrik, sehingga kondisi ini memberikan peluang untuk dilakukannya PHK seperti yang sudah banyak terjadi.

Selanjutnya untuk *employee wellbeing*, dari 100 karyawan pabrik di Karawang terdapat bahwa karyawan pabrik yang memiliki *employee wellbeing* rendah sebanyak 85% dan *employee wellbeing* tinggi yaitu hanya sebanyak 15%. Ini mengindikasikan bahwa kondisi pandemi Covid-19 dan banyaknya PHK yang terjadi membuat para karyawan yang masih bekerja merasa tidak sejahtera, tidak nyaman dengan situasi yang ada saat ini. Karena selama ini mereka mengandalkan pekerjaan dari pabrik dibandingkan menggunakan keahlian mereka serta tuntutan kerja saat ini yang menjadi semakin tinggi.

Tabel 3. Tabulasi Silang Data Demografi dengan Kategorisasi Variabel Penelitian

	Job Insecurity		*Employee Wellbeing*	
	Rendah	Tinggi	Rendah	Tinggi
Jenis Kelamin				
Laki-laki	8 (8%)	23 (23%)	27 (27%)	4 (4%)
Perempuan	27 (27%)	42 (42%)	58 (58%)	11 (11%)
Usia				
22–35 tahun	32 (32%)	58 (58%)	76 (76%)	14 (14%)
36–51 tahun	3 (3%)	7 (7%)	9 (9%)	1 (1%)

Berdasarkan data, karyawan dengan jenis kelamin perempuan memiliki *job insecurity* tinggi yang lebih banyak yaitu sebanyak 42% dibandingkan dengan karyawan pabrik berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23%. Adapun berdasarkan usia, diketahui bahwa pada karyawan pabrik dengan usia 22–35 tahun memiliki *job insecurity* tinggi terbanyak yaitu 58 karyawan.

Sementara itu pada variabel *employee wellbeing*, karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak memiliki *employee wellbeing* rendah yaitu sebanyak 58 karyawan dibandingkan laki-laki yaitu 27 karyawan. Berdasarkan usia karyawan yang berada pada rentang usia 36–51 tahun memiliki *employee wellbeing* rendah yang lebih sedikit yaitu 9 karyawan dibandingkan yang berusia 22–35 tahun yaitu 76 karyawan.

Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar p = 0,090, artinya sebaran berdistribusi secara normal. Kemudian uji linieritas diperoleh nilai signifikansi sebesar $p < 0,05$, artinya varian pada skala *job insecurity* dan skala *employee wellbeing* tergolong linier.

Pada penelitian ini , terdapat hasil dari uji regresi linear olah data bahwa nilai *intercept* sebesar 75,049 dan diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,18 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai negatif *job insecurity* (X) terhadap *employee wellbeing* (Y). Koefisien regresi variabel *job iInsecurity* bernilai negatif. Hal ini menunjukkan, setiap penambahan 1 poin nilai *job insecurity* akan menambah nilai *employee wellbeing* sebesar -0,18. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga adanya peranan negatif *job insecurity* terhadap *employee wellbeing*, di mana semakin tinggi *job insecurity* maka akan membuat *employee wellbeing* semakin rendah. Adapun sumbangan dari variabel *job insecurity* terhadap variabel *employee wellbeing* sebesar 40%, sedangkan 60% lainnya adalah berasal dari faktor lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *employee wellbeing* pada karyawan pabrik di Karawang di masa pandemi Covid-19. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *employee wellbeing* pada karyawan pabrik di Karawang selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rizky & dan Sadida (2019) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing* dengan nilai r = -0,60 ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi seorang karyawan merasa *job insecurity* maka akan semakin rendah *employee wellbeing*-nya. Hal ini akan berlaku sebaliknya di mana semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi *employee wellbeing*-nya. Penelitian dari De Witte et al. (2012) mengatakan bahwa dampak dari tingginya *job insecurity* yaitu adanya penurunan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Selain itu juga, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Debus et al. (2019) yang mendapatkan hasil yaitu dampak dari tingginya *job insecurity* adalah meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan karyawan. Juniper (2010) sendiri juga mengatakan pada tesisnya di mana stres menjadi salah satu dimensi dari *employee wellbeing*. Di samping itu berdasarkan penelitian dari Roskies dan Louis-Guerin (1990) membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan dengan turunnya kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penilaian deskriptif terhadap 100 orang karyawan pabrik di Karawang diperoleh gambaran pada variabel *job insecurity* bahwa karyawan pabrik lebih banyak memiliki *job insecurity* tinggi. Terdapat 65% karyawan pabrik yang merasa khawatir, cemas, dan merasa tidak menentu ketika memikirkan mengenai pekerjaan mereka di saat situasi pandemi Covid-19 di mana pandemi Covid-19 juga mempengaruhi keberlangsungan pabrik yang memberikan peluang untuk dilakukannya PHK. *Job insecurity* adalah kekhawatiran keseluruhan tentang kelangsungan pekerjaan di masa depan (De Witte, 2005). *Job insecurity* tinggi artinya karyawan merasakan kekhawatiran atau cemas akan kehilangan pekerjaan mereka dimasa depan, sedangkan *job insecurity* rendah artinya karyawan merasa aman dengan pekerjaannya saat ini.

Karyawan laki-laki memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan yaitu sebanyak. Hal ini karena laki-laki merasa memiliki tuntutan dan tanggung jawab untuk bekerja dibandingkan perempuan. Menurut studi yang dilakukan oleh Sverke et al. (2006) ditemukan bahwa laki-laki cenderung mengalami *job insecurity* lebih tinggi daripada perempuan. Adapun berdasarkan usia, diketahui bahwa pada karyawan pabrik dengan usia 22–35 tahun memiliki *job insecurity* yang tinggi, yang dinilai baru karena pengalamannya tidak selama dengan karyawan yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh De Witte (2005) di mana dalam penelitiannya dijelaskan bahwa usia rentan mengalami *job insecurity* yaitu 35–50 tahun. De Witte (2005) juga menjelaskan bahwa seorang yang berusia 35 tahun ke bawah belum punya kemampuan ekonomi yang memadai, hal ini membuat karyawan tersebut merasa cemas jika kehilangan pekerjaannya. Selain itu, karyawan dengan usia 35 tahun ke bawah secara ekonomi cenderung ingin mandiri agar peran orang tua bisa sedikit berkurang.

Job insecurity menjadi suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap *employee wellbeing* yang menurun baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri. *Job insecurity* tinggi dapat memberi dampak negatif pada pekerjaan orang tersebut di mana karyawan menjadi kurang produktif dan efektif, dan pada akhirnya, pada jangka panjang akan membawa kehancuran pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penilaian deskriptif terhadap 100 pegawai pabrik di Karawang diperoleh gambaran bahwa yang memiliki *employee wellbeing* rendah sebanyak 85% dan yang memiliki *employee wellbeing* tinggi yaitu hanya sebanyak 15%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat 85% karyawan pabrik yang merasa *employee wellbeing* yang rendah

karena kondisi pandemi Covid-19. Dampak dari pandemi Covid-19 salah satunya adalah banyaknya PHK yang terjadi dan membuat para karyawan yang masih bekerja merasa khawatir, tidak sejahtera, tidak nyaman dengan situasi yang ada saat ini karena memikirkan masa depannya yang menjadi tidak menentu. Apalagi selama ini mereka mengandalkan penghasilan dari bekerja di pabrik dibandingkan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Di samping itu juga tuntutan kerja saat ini yang menjadi semakin tinggi.

Employee wellbeing adalah kesejahteraan yang didapatkan seseorang dari suatu pekerjaan yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Juniper, 2010). Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya pengaruh *job insecurity* ini membuat karyawan merasakan cemas akibat dari kekhawatiran terhadap pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap *employee wellbeing*-nya dalam melakukan aktivitas pekerjaan. *Employee wellbeing* tinggi artinya kesejahteraan karyawan terpenuhi dan *employee wellbeing* rendah artinya karyawan tidak merasakan sejahtera saat bekerja, jika karyawan tidak sejahtera maka produktivitas mereka akan menurun.

Jika dilihat dari variabel *employee wellbeing* karyawan pabrik perempuan sedikit lebih banyak memiliki *employee wellbeing* yang rendah dibandingkan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa baik perempuan maupun laki-laki dapat mengalami *employee wellbeing* yang rendah. Berdasarkan usia karyawan yang berada pada rentang usia 22–35 tahun memiliki *employee wellbeing* rendah yang lebih banyak dibandingkan yang berusia 36–51 tahun. Hal ini dikarenakan mereka merasa kesempatannya untuk berkembang sudah semakin kecil, seiring dengan bertambahnya usia. Di samping itu kesempatan bekerja lebih mengutamakan yang masih berada pada usia muda.

Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya karyawan memiliki *employee wellbeing* karena akan sangat berpengaruh untuk menunjang proses bisnis suatu perusahaan. Ketika karyawan merasa *employee wellbeing* yang tinggi, maka mereka akan tenang bekerja dan menunjukkan kesediaan untuk menampilkan kemampuan terbaiknya di dalam bekerja. Pada dasarnya setiap karyawan ingin memiliki perasaan *employee wellbeing* ketika bekerja, karena dengan perasaan tersebut maka karyawan akan merasa tenang, fokus. dan konsentrasi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Adapun besar sumbangan efektif dari variabel *job insecurity* terhadap variabel *employee wellbeing* adalah sebesar 40% yang artinya variabel *job insecurity* memiliki sumbangan sebesar 40% terhadap variabel *employee wellbeing*. Sedangkan 60% dipengaruhi oleh faktor pribadi karyawan itu sendiri, seperti masalah personal, masalah keluarga, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap *employee wellbeing* pada karyawan pabrik di Karawang pada masa pandemi Covid-19. Selain itu adanya pengaruh negatif yang menandakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *employee wellbeing* karyawan. Dilihat dari masing-masing variabel, ternyata memang karyawan pabrik pada saat pandemi Covid-19 banyak yang menghayati *job insecurity* tinggi dan mengalami *employee wellbeing* rendah. Bahkan jika melihat data di atas menunjukkan pria lebih mengalami *job insecurity* dan *employee wellbeing* yang rendah di mana memang kondisi pandemi Covid-19 ini terasa sangat berat terutama ketika memang individu tersebut memiliki beban tuntutan dari lingkungan yang tinggi. Penghayatan terkait *job insecurity* yang tinggi dan dirasakan oleh karyawan pabrik akan menurunkan *employee wellbeing* yang dirasakan. Tentu saja hal ini membuat kondisi karyawan semakin menurun dan dapat berdampak pada produktivitas karyawan serta akhirnya mempengaruhi kinerja dari perusahaan.

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para karyawan dan pabrik-pabrik yang ada di lingkungan kota Karawang dalam mengembangkan upaya mengatasi masalah pandemi Covid-19 dan terutama terkait *job insecurity* yang dapat menaikkan *employee wellbeing*.

DAFTAR PUSTAKA

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4), 1–6. https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200

De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the

literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 11–17.
Debus, M. E., Greulich, B., König, C. J., & Kleinmann, M. (2019). Insecure about how to rate your job insecurity? A two-study investigation into time frames applied to job insecurity measures. *Occupational Health Science*, *3*(4), 421–435. https://doi.org/10.1007/s41542-019-00049-x
Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, *30*(1), 57–63. https://doi.org/10.1080/00050069508259607
Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 179–195. https://doi.org/10.1080/135943299398311
Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(6), 752–769. https://doi.org/10.1002/job.1815
Juniper, B. (2010). *Evaluation of a novel approach to measuring well-being in the workplace* [Doctoral disertation, Cranfield University]. http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/6851
Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, *17*(2), 1–22. https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110912
Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, *8*(1), 329–335. https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651
Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, *11*(5), 345–359. https://doi.org/10.1002/job.4030110503
Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Job insecurity and job stress effect of turnover intention on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management: Jurnal Ilmiah Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Pandanaran*, *1*(1), 1–12. https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/286
Sverkve, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. National Institute for Working Life.
Thomas, J. C., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. Sage Publications Inc.
Witte, H. De. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155–177. https://doi.org/10.1080/135943299398302